gemeente Zoetermeer

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Zoetermeer.

Nr. 29251
7 april
2015

Uitvoeringsregeling Bezoldiging en Beloning gemeente Zoetermeer

Zaaknummer 2014-000825
DOC 2014 005259

Het college van burgemeester en wethouders van Zoetermeer heeft op 2 december 2014 besloten:

De Uitvoeringsregeling Bezoldiging en beloning aan te passen aan de nieuwe werktijdenregeling.
De aan de nieuwe werktijdenregeling aangepaste uitvoeringsregelingen ter instemming aan het Georganiseerd Overleg (GO) voor te leggen.
Deze aangepaste uitvoeringsregeling treedt, indien het GO zonder het aanbrengen van wijzigingen instemt, in werking met ingang van 1 april 2015. In dat geval wordt de Uitvoeringsregeling ADV (compensatie-uren) per 1 april 2015 ingetrokken.

Ondertekening, Zoetermeer 2 december 2014
De secretaris, de burgemeester,
Drs H.M.M. Koek Ch.B. Aptroot

Uitvoeringsregeling Bezoldiging en beloning

Regeling ter uitvoering van artikel 3:1 lid 1 van de CAR/UWO

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Medewerker: de ambtenaar ingevolge art. 1:1 lid 1 sub a van de CAR/UWO.
2. Bevoegd gezag: de burgemeester, de werkgeverscommissie van de raad, de algemeen directeur /gemeentesecretaris, de directeuren en de griffier en het hoofd van de afdeling waar de medewerker werkzaam is.
3. Salaris: het salaris als bedoeld in art. 3:1 lid 2 sub b van de CAR/UWO.
4. Maximumsalaris: het hoogste bedrag in een salarisschaal.
5. Schaal: de schaal als bedoeld in art. 3:1 lid 2 onder a van de CAR/UWO, opgenomen in bijlage II van die regeling.
6. Aanloopschaal: de schaal voorafgaand aan het functionele schaalniveau van de functie.
7. Functionele schaal: de schaal van het functionele niveau van de functie.
8. Uitloopschaal: de schaal volgend op het functionele schaalniveau van de functie, voor zover dit van toepassing is.
9. Bezoldiging: bestaat uit
   - het salaris, vermeerderd met het bedrag van de aan de medewerker toegekende emolumenten en toelagen zijnde
   - de waarnemingstoelage (artikel 3:1:2 van de CAR/UWO),
   - de functioneringstoelage (artikel 1:1 lid 1 sub s van de CAR/UWO),
   - de arbeidsmarkttoelage
   - de toelage onregelmatige dienst (artikel 1 lid 4 van de Uitvoeringsregeling Toelage Onregelmatige Dienst),
   - de toelage reiniging (artikel 1 lid 2 van de Uitvoeringsregeling Toelage Reiniging),
   - de toelage woonwagenwerk (gelijkgesteld met de Toelage Reiniging),
   - en de persoonlijke toelage (artikel 3:7:8 van de CAR/UWO),
10. Functie: het geheel van werkzaamheden dat door de medewerker is te verrichten. Onder ‘werkzaamheden’ wordt verstaan: de in de functiebeschrijving genoemde hoofdtaken en de individueel gemaakte afspraken zoals vastgelegd op de afsprakenkaart van de medewerker.

BEZOLDIGING

Artikel 2 Recht op salaris

1. Het recht op salaris vangt aan met de dag waarop de aanstelling van de medewerker ingaat. Indien in het aanstellingsbesluit geen datum van ingang is vermeld, vangt het recht op salaris aan met de dag waarop de medewerker feitelijk in dienst is getreden.
2. Het recht op salaris eindigt, in geval van ontslag, met ingang van de dag waarop het ontslag ingaat.

Artikel 3 Berekening

1. Wanneer het salaris of een toelage moet worden berekend over een gedeelte van een maand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal sociale verzekeringsdagen van die maand.
2. Het salaris van de medewerker met een deeltijd aanstelling wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris dat voor hem zou gelden bij een voltijd aanstelling als bedoeld in art. 1:1 lid 1 sub k van de CAR/UWO.

Artikel 4 Salarisbedragen

1. Het salaris van de medewerker wordt vastgesteld op de bedragen volgens de salarisschalen zoals opgenomen in bijlage II van de CAR/UWO.
2. De toepassing van deze bijlagen vindt plaats conform hetgeen bepaald is in art. 3:1 leden 3 tot en met 5 van de CAR/UWO.
3. De medewerker wordt bij indiensttreding in de aanloopschaal aangesteld.
4. Het bevoegd gezag bepaalt bij indiensttreding de voor de medewerker geldende salarisschaal, met inachtneming van de door de medewerker te vervullen functie, tenzij ervaring en deskundigheid indeling in een andere schaal rechtvaardigen.
5. Anders dan bij wijze van disciplinaire straf, kan zonder voorafgaand ontslag, geen lagere salarisschaal gaan gelden dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal.
6. Lid 5 is niet van toepassing indien bij de benoeming in zijn functie, de medewerker schriftelijk is medegedeeld dat zijn functie een tijdelijk karakter heeft en de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden.

Artikel 5 Arbeidsmarkttoelage

1. Aan de medewerker kan om redenen van werving of behoud gedurende een van te voren vastgestelde periode van maximaal drie jaren, een toelage worden toegekend. De toelage eindigt op de vastgestelde vervaldatum. Indien de arbeidsmarktsituatie waarop de toelage gebaseerd is nog steeds bestaat, kan de toelage opnieuw voor een periode van maximaal drie jaren worden toegekend.
2. Indien de medewerker aan wie een arbeidsmarkttoelage is toegekend een andere functie gaat bekleden vervalt de arbeidsmarkttoelage.
3. Bij het beëindigen van de in lid 1 bedoelde toelage wordt geen afbouwregeling in acht genomen.

BELONING

Artikel 6 Voorwaarden beloning

1. Een voorstel tot beloning wordt, met inachtneming van het gestelde in de Procedureregeling OpKoers, gehonoreerd op grond van een beoordeling of op basis van art. 15:1:28 van de CAR/UWO.
2. Met inachtneming van en onder verwijzing naar het gestelde in de Procedureregeling OpKoers, wordt een beloning toegekend wanneer de medewerker een waardering goed en volledig of hoger heeft op zijn beoordeling.

Artikel 7 Periodieke verhoging van het salaris

1. Het salaris van de medewerker kan, indien is voldaan aan hetgeen is gesteld in artikel 6, lid 2 van deze regeling, periodiek verhoogd worden tot het opvolgende bedrag, indien de medewerker het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt.
2. De periodieke verhoging kan voor de eerste maal toegekend worden met ingang van de eerste dag van de maand waarin zijn aanstelling een jaar is verstreken en nadien telkens na één jaar.
3. Indien de medewerker gedurende het beoordelingstijdvak langer dan 9 maanden ziek is geweest, vindt geen beoordeling plaats. De jaarlijkse periodiek wordt in dit geval zonder beoordeling toegekend.
4. Indien de periodiekdatum verstrijkt zonder dat er een beoordeling heeft plaatsgevonden, wordt – indien van toepassing – per die datum automatisch de jaarlijkse periodiek toegekend.

Artikel 8 Geen periodieke verhoging

Indien er geen periodieke verhoging wordt toegekend, wordt de medewerker hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld, onder vermelding van de redenen die tot de beslissing hebben geleid.

Artikel 9 Bevordering naar een hoger gelegen schaal

1. De medewerker kan worden bevorderd naar de functionele schaal dan wel naar de uitloopschaal voor zover van toepassing.

2. Een voorstel tot bevordering wordt met inachtneming van hetgeen gesteld is in de Procedureregeling OpKoers enkel op grond van een beoordeling gehonoreerd.
3. Teneinde naar de functionele schaal te kunnen worden bevorderd, dient de medewerker goed en volledig te functioneren. Dit betekent dat hij minimaal aan de volgende voorwaarden moet voldoen:
   a. de beoordeling moet minimaal een waardering van goed en volledig of hoger hebben;
   b. de medewerker moet alle taken opgenomen in de functiebeschrijving uitoefenen.
   c. de duur van de indeling in de aanloopschaal is afhankelijk van de uitoefening van de functie en de benodigde inwerkperiode, maar bedraagt in ieder geval tenminste één jaar.

4. Teneinde naar de uitloopschaal – voor zover van toepassing - te kunnen worden bevorderd, dient de medewerker behalve aan de voorwaarden genoemd in lid 2 en 3 van dit artikel, gedurende een periode van minimaal één jaar het aan de functionele schaal verbonden maximumsalaris te genieten. De termijn van een jaar is een minimale termijn en geenszins een automatisme. Hierbij wordt in acht genomen dat bevordering naar de uitloopschaal -bij gelijkblijvende omstandigheden- de laatst mogelijke bevordering is.
5. Wanneer de medewerker wordt bevorderd naar een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, wordt:
   a. voor de medewerker als bedoeld in art. 3:1 lid 3 sub a van de CAR/UWO, het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op het schaalbedrag, gelegen onmiddellijk boven het salaris dat de medewerker in de oude schaal zou hebben genoten;
   b. voor de medewerker, als bedoeld in art. 3:1 lid 3 sub b van de CAR/UWO, het salaris in de nieuwe schaal vastgesteld op grond van de in artikel 10 opgenomen kruistabellen.

6. Voorzover nodig zal - in afwijking van lid 5 onder a - de vooruitgang in salaris ten gevolge van de indeling in de schaal met een hoger maximumsalaris nooit minder bedragen dan bij verhoging ingevolge artikel 7 in de schaal waarin de medewerker wordt ingedeeld.

Artikel 10 Kruistabel bij bevordering naar functionele schaal dan wel uitloopschaal

Van	Naar	Van	Naar	Van	Naar	Van	Naar	Van	Naar
2-1	3-1	3-1	4-1	4-1	5-1	5-1	6-1	6-1	7-0
2-2	3-2	3-2	4-2	4-2	5-2	5-2	6-2	6-2	7-0
2-3	3-3	3-3	4-3	4-3	5-3	5-3	6-3	6-3	7-1
2-4	3-4	3-4	4-4	4-4	5-4	5-4	6-4	6-4	7-2
2-5	3-4	3-5	4-5	4-5	5-5	5-5	6-5	6-5	7-3
2-6	3-5	3-6	4-6	4-6	5-6	5-6	6-6	6-6	7-4
2-7	3-6	3-7	4-7	4-7	5-7	5-7	6-7	6-7	7-5
2-8	3-7	3-8	4-8	4-8	5-8	5-8	6-8	6-8	7-6
2-9	3-8	3-9	4-9	4-9	5-9	5-9	6-9	6-9	7-7
2-10	3-8	3-10	4-10	4-10	5-10	5-10	6-10	6-10	7-8
2-11	3-9	3-11	4-10	4-11	5-11	5-11	6-11	6-11	7-9

Van	Naar	Van	Naar	Van	Naar	Van	Naar	Van	Naar
7-1	8-0	8-1	9-0	9-1	10-0	10-1	10A-0	10A-1	11-0
7-2	8-0	8-2	9-1	9-2	10-1	10-2	10A-1	10A-2	11-1
7-3	8-1	8-3	9-1	9-3	10-2	10-3	10A-2	10A-3	11-2
7-4	8-1	8-4	9-2	9-4	10-3	10-4	10A-3	10A-4	11-3
7-5	8-2	8-5	9-3	9-5	10-4	10-5	10A-4	10A-5	11-4
7-6	8-3	8-6	9-4	9-6	10-5	10-6	10A-5	10A-6	11-5
7-7	8-4	8-7	9-5	9-7	10-6	10-7	10A-6	10A-7	11-6
7-8	8-5	8-8	9-6	9-8	10-6	10-8	10A-7	10A-8	11-7
7-9	8-6	8-9	9-7	9-9	10-7	10-9	10A-8	10A-9	11-8
7-10	8-7	8-10	9-7	9-10	10-8	10-10	10A-9	10A-10	11-9
7-11	8-8	8-11	9-8	9-11	10-9	10-11	10A-10	10A-11	11-10

Van	Naar	Van	Naar	Van	Naar	Van	Naar	Van	Naar
11-1	12-0	12-1	13-0	13-1	14-0	14-1	15-0	15-1	16-0
11-2	12-0	12-2	13-0	13-2	14-1	14-2	15-1	15-2	16-1
11-3	12-0	12-3	13-1	13-3	14-2	14-3	15-2	15-3	16-2
11-4	12-0	12-4	13-2	13-4	14-3	14-4	15-3	15-4	16-3
11-5	12-1	12-5	13-3	13-5	14-3	14-5	15-3	15-5	16-4
11-6	12-2	12-6	13-4	13-6	14-4	14-6	15-4	15-6	16-5
11-7	12-3	12-7	13-5	13-7	14-5	14-7	15-5	15-7	16-5

11-8	12-4	12-8	13-6	13-8	14-6	14-8	15-6	15-8	16-6
11-9	12-5	12-9	13-7	13-9	14-7	14-9	15-7	15-9	16-7
11-10	12-6	12-10	13-8	13-10	14-8	14-10	15-8	15-10	16-8
11-11	12-7	12-11	13-9	13-11	14-9	14-11	15-9	15-11	16-9

Van	Naar
16-1	17-0
16-2	17-1
16-3	17-2
16-4	17-2
16-5	17-3
16-6	17-4
16-7	17-5
16-8	17-6
16-9	17-7
16-10	17-8
16-11	17-9

Artikel 11 Instrumenten van flexibele beloning

1. Beloning in natura
   Een medewerker kan een beloning in natura worden toegekend als beloning behorend bij een beoordeling.
2. Gratificatie
   Een medewerker kan een gratificatie worden toegekend als beloning behorend bij een beoordeling óf indien een medewerker een uitstekende individuele prestatie als bedoeld in art. 15:1:28 van de CAR/UWO heeft geleverd.
3. Extra verlof
   Een medewerker kan extra verlof worden toegekend als beloning behorend bij een beoordeling óf indien een medewerker een uitstekende individuele prestatie als bedoeld in art. 15:1:28 van de CAR/UWO heeft geleverd.
4. Extra periodieke salarisverhoging
   Aan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kan als beloning behorend bij een beoordeling een extra periodieke salarisverhoging, tot een in de salarisschaal genoemd bedrag dat niet uitgaat boven het maximumsalaris, worden toegekend.
5. Persoonlijke toelage
   Aan een medewerker die het maximum van de voor hem geldende schaal heeft bereikt, kan als beloning behorend bij een beoordeling of indien daartoe op grond van buitengewone bekwaamheid, geschiktheid en ijver aanleiding bestaat, een persoonlijke toelage als bedoeld in art. 3:7:8 van de CAR/UWO worden toegekend. Indien voor een medewerker een uitloopschaal van toepassing is, wordt de persoonlijke toelage pas toegekend, indien het maximum van de voor hem geldende uitloopschaal is bereikt.
   De toelage wordt ingetrokken indien de gronden waarop de toelage is toegekend niet meer aanwezig zijn. Indien de medewerker een andere functie gaat bekleden, vervalt de persoonlijke toelage. Jaarlijks bij de beoordeling wordt vastgesteld of de gronden waarop de persoonlijke toelage is toegekend, nog aanwezig zijn. In dat geval wordt de persoonlijke toelage gecontinueerd, hetgeen geldt als een beloningsbeslissing. Indien dat niet het geval is, wordt de persoonlijke toelage beëindigd. Bij het beëindigen van de persoonlijke toelage wordt geen afbouwregeling in acht genomen.
6. Extra regelnummer
   Aan de medewerker kan een extra regelnummer worden toegekend. Dit kan indien de medewerker gedurende minimaal 3 jaren achtereenvolgend beoordeeld is met een waardering van minimaal zeer goed. De toekenning kan na minimaal twee jaar uitloopschaal, dan wel bij ontbreken daarvan na minimaal twee jaar op maximum functionele schaal geschieden. Een extra regelnummer mag twee keer toegekend worden, waarbij de tweede periode van 3 jaar ingaat tenminste na de eerste toekenning.

Artikel 12 Beloningssystematiek

Met inachtneming van hetgeen is gesteld in deze regeling en in de Procedureregeling OpKoers, wordt onderstaande beloningssystematiek gehanteerd:

BELONINGSTABEL

Waardering	Waardering	Waardering	Waardering	Waardering

Onvoldoende	Matig	Goed en volledig	Zeer goed	Uitstekend
Geen jaarlijkse periodiek	Geen jaarlijkse periodiek	Jaarlijkse periodiek	Jaarlijkse periodiek.	Jaarlijkse periodiek
		Keuze uit: - Naar functionele schaal - Naar uitloopschaal (overgangsrecht)	Keuze uit: - Naar functionele schaal - Naar uitloopschaal (overgangsrecht) - Beloning in natura - Gratificatie - Extra verlof - Extra periodieke salarisverhoging - Extra regelnummer	Keuze uit: - Naar functionele schaal - Naar uitloopschaal (overgangsrecht) - Beloning in natura - Gratificatie - Extra verlof - Extra periodieke salarisverhoging - (voortzetting) Persoonlijke toelage - Extra regelnummer

Artikel 14 Beloning in natura
Onder een beloning in natura wordt verstaan een bloemetje, boek, cadeaubon, etentje e.d.

Artikel 15 Hoogte van de gratificatie
De gratificatie die op grond van deze regeling aan de medewerker wordt toegekend, kent de volgende onderverdeling: bij een waardering van zeer goed € 200, € 400 of € 600 en bij een waardering van uitstekend € 800, € 1000 of € 1200. Voornoemde bedragen worden netto aan een medewerker toegekend.

Artikel 16 Hardheidsclausule
Het college is bevoegd indien de toepassing van deze regeling niet tot een redelijke uitkomst zou leiden, afwijkend te beslissen.

Artikel 17 Slotbepaling
1. Deze regeling kan worden aangehaald als de ‘Uitvoeringsregeling Bezoldiging en beloning’ en treedt in werking op 1 april 2015.
2. Met de invoering van deze regeling vervalt de ‘Uitvoeringsregeling Beloning en Bezoldiging’ van 1 januari 2014.

Ondertekening, Zoetermeer 2 december 2014

De secretaris,
Drs H.M.M. Koek
de burgemeester,
Ch.B. Aptroot